

10. Юнацький О.В. Криміналістична техніка, її значення і місце в системі техніко-криміналістичного забезпечення розкриття і розслідування злочинів. *Вісник Запорізького юрид. ін-ту*. Запоріжжя. 1998. Вип. 2. С. 154–158.
11. Кодекс законів України про працю від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
12. Ізюта П.О. Поняття належних та безпечних умов праці. *Форум права*. 2007. № 2. С. 70–74.
13. Про затвердження Інструкції про заходи безпеки при пошуку, розрядженні, транспортуванні, знешкодженні вибухових речовин або при загрозі вибуху : Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 12.06.1996 р. № 419. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0870-14?lang=en>.
14. Про затвердження Порядку спільних дій Національної поліції України, Державної служби України з надзвичайних ситуацій та Експертної служби Міністерства внутрішніх справ України під час проведення огляду місця пожежі, виявлення, припинення, попередження та розслідування кримінальних правопорушень та інших подій, пов'язаних з пожежами : Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 24.07.2017 року № 621. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0998-17>.

УДК 349.2

ЩОДО ПРАВА НА ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ТРУДОВИЙ СТРАЙК

THE RIGHT TO INDIVIDUAL LABOR STRIKE

Тихонюк О.В., старший викладач кафедри господарського
та адміністративного права
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Відповідно до чинної Конституції України (ч. 1 ст. 44), кожен, хто працює, має право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. За загальним правилом, право на страйк передбачає колективні дії тих, хто бере участь у страйку, адже в разі виникнення конфлікту між групою працівників і роботодавцем захищаються права не окремого працівника, а колективу загалом. У статті досліджується питання щодо права працівника на індивідуальний трудовий страйк для вирішення індивідуального трудового спору, наводиться перелік причин, за яких найчастіше виникають конфліктні ситуації між найманим працівником і роботодавцем (наприклад: 1) прийняття на роботу без укладання трудового договору й оформлення трудової книжки; 2) укладання трудового договору, умов якого погіршують становище працівника; 3) примушування працівника під страхом звільнення до заміни вже укладеного безстрокового трудового договору строковим; 4) несвоєчасна виплата заробітної плати або заборгованість зарплати; 5) ненадання відпустки або працівника примушують піти у відпустку; 6) або роботодавець систематично порушує соціально-психологічний клімат на виробництві і цим завдає працівникові сильних душевних страждань тощо). Акцентується увага на тому, що нехтування інтересами найманих працівників із боку роботодавця, відсутність реагування (або ігнорування) на їхні вимоги стає каталізатором конфліктних процесів. Отже, страйк – це не тільки суто масова відмова від роботи¹, а й індивідуальне право кожного працюючого самостійно ухвалювати рішення щодо відмови в наданні своїх трудових послуг. А реалізація права на індивідуальний страйк для захисту індивідуальних трудових прав можлива за умови внесення відповідних змін до чинного законодавства або ухвалення спеціального закону про трудові спори (конфлікти), який би закріпив можливість проведення страйку не лише для працюючої більшості, але й для меншості працівників, права яких були порушені роботодавцем (на даний момент на локальному рівні повинен бути прописаний «покроковий» механізм процедури проведення індивідуального страйку).

Ключові слова: право на страйк, страйк, індивідуальний трудовий страйк.

In accordance with the current Constitution of Ukraine (Part 1, Article 44), everyone who works, has the right to strike to protect their economic and social interests. As a general rule, the right to strike provides for the collective action of those involved in a strike, since in the event of a conflict between a group of workers and the employer, the rights of the collective as a whole, and not the individual employee, are protected. The article explores with the issue of the right of an employee to individual labor strike to resolve an individual labor dispute, lists the reasons why conflicts between the employee and employer often occur (for example: 1) hiring without a labor contract and the registration of a work book; 2) the conclusion of an employment contract, the conditions of which worsen the position of the employee; 3) coercion of an employee under the fear of dismissal to replace the already concluded employment contract of indefinite duration to fixed-term labour contract; 4) untimely payment of wages or there is a debt on salary; 5) failure to leave or worker is forced to leave; 6) or the employer systematically violates the socio-psychological climate in the workplace and thus causes the employee severe mental distress, etc.). Attention is drawn to the fact that neglect of the interests of hired workers by the employer, not responding (or ignoring) to their demands becomes a catalyst for conflict processes. Consequently, a strike is not only a massive waiver of work, but also the individual right of every worker to independently decide on refusal to provide his labor services. Realization of the right to individual strike for the protection of individual labor rights is possible subject to the introduction of appropriate amendments to the current legislation or the adoption of a special law on labor disputes (conflicts) that would consolidate the possibility of strike not only for the working majority, but also for a minority of employees whose rights were violated by the employer (and now, at the local level, the "step-by-step" mechanism of the procedure for conducting an individual strike should be prescribed).

Key words: right to strike, strike, individual labor strike.

Актуальність теми. У процесі трудової діяльності між працівником і роботодавцем зазвичай виникають непорозуміння і суперечності з питань застосування законодавства про працю (наприклад, «через неправильне розуміння норм права, унаслідок чого може мати місце неправильне застосування законодавства, яке призводить

до обмеження, порушення прав працівників», або внаслідок свідомого порушення роботодавцем норм законодавства²). Ці розбіжності набувають статусу трудового спору в тому разі, якщо одна зі сторін трудових відносин (найчастіше такою стороною є працівник) звертається до компетентних органів за врегулюванням конфліктної ситуації (такими органами, відповідно до чинного законодавства про працю України, є комісії із трудових спорів (далі – КТС) і районні, районні в місті, міські чи міськрайонні суди) або змушена вдаватися до крайнього засобу вирішення проблемного питання – страйку. Отже, нехтування

¹ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 р., ст. 17 [8].

² Болотіна Н. Трудове право України : навчальний посібник. Київ : Знання, 2008. 375 с. С. 214 [9].

інтересами найманих працівників із боку роботодавця, ігнорування їхніх вимог стає каталізатором конфліктних процесів (зауважимо, що в разі встановлення індивідуальних умов праці «можливість виникнення конфлікту майже виключена», оскільки працівник або погоджується на запропоновані умови, або не погоджується, і трудовий договір не укладається) [1, с. 409].

Метою статті є дослідження автором питання: чи можна вважати страйком відмову працівника від виконання своїх трудових обов'язків для вирішення індивідуального трудового спору (індивідуальний трудовий страйк).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проф. Г. Чанишева відносить право на страйк до колективних трудових прав, більшість з яких «належить до основних прав людини, під якими слід розуміти права, що містяться у конституції держави і міжнародно-правових документах із прав людини» [2, с. 33]; такої ж думки дотримується Н. Швець і зазначає: «Право на страйк – колективне право, яке працівник може реалізувати лише разом з іншими особами, захищаючи виключно колективні інтереси». Учена наголошує на тому, що Міжнародна організація праці розглядає страйк як частину діяльності організацій працівників, а не окремого працівника. Осіб, що беруть участь у ньому, об'єднують колективні інтереси, зміст яких – поліпшення умов праці або задоволення колективних вимог професійного характеру, а також пошуки вирішення питань економічної та соціальної політики і проблем, які виникають на підприємстві та безпосередньо стосуються працівників [3, с. 23]; тобто право на страйк передбачає колективні дії тих, хто бере участь у страйку, адже в разі виникнення конфлікту між групою працівників і роботодавцем захищаються права не окремого працівника, а колективу загалом. Деякі науковці не виключають і політичний характер страйку (наприклад, д. ю. н. А. Нуртдінова вважає, що страйк – не лише засіб вирішення колективного трудового спору, але й форма протесту, прояв соціального конфлікту в ширшому сенсі, ніж трудовий спір між працівниками та роботодавцями щодо встановлення чи зміни умов праці [4]), адже на практиці страйки виникають не лише із трудових питань: працівники висувають вимоги щодо покращення роботи транспорту, медичного та побутового обслуговування, торгівлі, правоохоронних органів тощо.

У свою чергу, проф. Н. Болотіна акцентує увагу на тому, що дві ознаки страйку (добровільність і колективний характер), відповідно до ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», не передбачають можливості використовувати право

на страйк для захисту індивідуальних прав окремого працівника. Учена пропонує «легалізувати право працівників припиняти роботу у випадку, якщо роботодавець не виконує зобов'язань за трудовим договором», і пояснює свою думку тим, що «в останні роки широке поширення набула практика відмови працівників від виконання своїх посадових обов'язків у разі невивлати заробітної плати. Працівники в індивідуальному порядку чи колективно або відмовляються виходити на роботу і залишаються вдома, або, перебуваючи на роботі, не виконують своїх обов'язків. І хоча формулювання «ті, хто працює, мають право на страйк», що міститься у ст. 44 Конституції України, застосовується до колективних трудових спорів, видається правильною думка про можливість його реалізації не тільки колективно, а й індивідуально» [5, с. 690]. Ця теза і буде відправною точкою в нашому дослідженні.

Виклад основного матеріалу. У науці трудового права існує така класифікація трудових спорів: індивідуальні, колективні, конфлікти інтересів (економічні), конфлікти права (юридичні).

Конфлікти інтересів виникають у зв'язку з вимогами встановлення нових або зміни існуючих умов праці, а конфлікти права виникають за порушення прав, установлених для сторін трудових відносин, юридичними актами. Ці конфлікти вирішуються на основі застосування тлумачення чинного законодавства за скаргами зацікавлених працівників або роботодавців (наприклад, недотримання роботодавцем норм щодо умов праці, індивідуальних або колективних прав працівників). Індивідуальні та колективні трудові конфлікти стосуються інтересів окремих осіб або груп працюючих (колективів). Якщо індивідуальний спір впливає на стан одного працівника, то вирішення колективного спору впливає на стан групи працівників, на умови праці всього колективу або його частини. «Економічні конфлікти зазвичай бувають колективними, а юридичні конфлікти – як колективними, так і індивідуальними» [6, с. 483].

За даними Національної служби посередництва і примирення (далі – НСПП), упродовж 1999–2019 рр. основними причинами появи трудових спорів в Україні залишаються значна заборгованість із виплати заробітної плати та порушення термінів виплати поточної заробітної плати³. Серед інших вимог найманих працівників такі: підвищення рівня оплати праці, запровадження встановленого законом мінімального розміру оплати праці, виконання заходів з охорони та безпеки праці (зазвичай незадовільна організація охорони праці і недотримання вимог техніки безпеки зумовлюють зростання рівня виробничого травматизму і професійних захворювань), укладання і виконання колективних договорів та угод; також мали місце вимоги щодо забезпечення продуктивної зайнятості працюючих; вимоги щодо організації виробничого процесу, порушення соціальних і трудових прав найманих працівників у зв'язку з встановленням нових або зміною наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, застосуванням вимушеної неповної зайнятості, роботи в умовах неповного робочого дня (тижня) [10].

Право на страйк належить виключно найманим працівникам, а сам страйк, за логікою законодавця, – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, структурного підрозділу з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікт) і застосовується як крайній засіб його вирішення, коли всі інші можливості вичерпано. Нині страйк не є єдиним способом реагування та захисту працівників від дій чи бездіяльності роботодавця (наприклад, акціями соціального протесту також є збори, мітинги, демонстрації, пікетування тощо), але він більш дієвий, із погляду протестувальників, для привернення уваги до вирішення нагальних проблем.

³ За даними державного статистичного спостереження із праці, загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати упродовж січня – травня 2019 р. збільшилася на 73,2 млн грн, і на 1 червня 2019 р. становила 27 18,3 млн грн. Основна частка боргу із заробітної плати не виплачена підприємствами промисловості (79,4%), транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності (6,8%). Більш як половину суми боргу утворено в Донецькій (18,7%), утанській (16,8%), Харківській (10,9%) та Сумській (10,8%) областях. У структурі загальної суми заборгованості найбільша її частина – 1 540,8 млн грн (56,7%) припадає на економічно активні підприємства; 768,6 млн грн (28,3%) – на підприємства, щодо яких відбувається процедура відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом; решта – 408,9 млн грн (15%) – на економічно неактивні підприємства, тобто ті, які припинили свою виробничо-господарську діяльність у 2016–2018 рр. Чисельність працівників економічно активних підприємств, яким вчасно не виплачено заробітну плату, на 1 червня 2019 р. становила 973 000 осіб (1,3% загального числа штатних працівників, зайнятих в економіці). Кожному із зазначених працівників не виплачено в середньому 15 844 грн [11]. До речі, у Мінсоцполітики України розробили законопроект, який передбачає: 1) стягнення з роботодавця пені в розмірі облікової ставки Національного банку України за кожний день затримки виплати заробітної плати, якщо термін цієї затримки перевищує 15 днів; 2) право працівника тимчасово припинити виконання роботи, якщо затримка у виплаті роботодавцем заробітної плати перевищує 15 днів; 3) у разі банкрутства роботодавця працівник матиме право на компенсацію в розмірі трьох середньомісячних заробітних плат (за останні 12 місяців). Ухвалення даного законопроекту сприятиме забезпеченню конституційних гарантій права працівників на отримання належних їм коштів з оплати праці відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці № 173 «Про захист вимог працюючих у разі неплатоспроможності роботодавця» [12].

Відмінність страйку від інших акцій соціального протесту полягає в тому, що його учасниками «можуть бути тільки працівники підприємств, установ чи організацій, а учасниками колективних акцій – будь-хто із громадян України незалежно від їхнього соціального статусу»; право на проведення зборів, мітингів, походів і демонстрацій є завжди політичним правом громадян, а «право працівників на страйк розглядається як одне із соціально-економічних»; на відміну від страйку, «акції протесту проводяться у вільний від роботи час; їх проведення не передбачає попередніх примирних процедур; вони допускаються лише за наявності дозволу місцевих органів виконавчої влади або органів місцевого самоврядування» [3, с. 11].

Що стосується причин оголошення страйку працюючими, то вони можуть бути «об'єктивними і суб'єктивними. Під об'єктивними розуміються такі, як відсутність у керівництва необхідних професійних знань, які забезпечили б виконання статутних завдань і розвиток виробництва, стратегії ефективного розвитку підприємства, умінь і навичок працювати в жорстких умовах ринкової економіки, а також брак маркетингових досліджень, що спричиняє погіршення фінансового стану підприємства, зниження і втрату попиту на його продукцію тощо. До суб'єктивних причин слід віднести неухвалене ставлення керівників до потреб працівників, ігнорування їхніх вимог, використання коштів підприємства в інших цілях, порушення принципу справедливого розподілу прибутку. В окремих випадках ними виступають також невинуватно завищені вимоги страйкарів щодо розміру заробітної плати» [3, с. 15].

Як ми вже зазначали, право на страйк належить суто найманим працівникам (фізичні особи, які працюють за трудовим договором на підприємстві, установі, організації або у фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю). Трудовий договір, у свою чергу, – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з дотриманням Правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату і забезпечити належними, безпечними та комфортними умовами для праці, необхідними для виконання роботи; водночас умови трудо-

вого договору не повинні погіршувати становище працівника порівняно із чинним законодавством про працю, інакше такий трудовий договір уважатиметься недійсним [7, ч. 1 ст. 21; ст. ст. 2, 9]. Зазначимо, що механізм поновлення порушених прав працівників визначено у гл. XV Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України.

Будь-яка процедура врегулювання конфліктів між роботодавцями і працівниками повинна бути настільки проста і швидка, наскільки це можливо [18]. Отже, страйк може бути розпочатий найманими працівниками за наявності таких взаємопов'язаних умов: 1) наймані працівники (або окремі категорії найманих працівників), відповідно до чинного законодавства про працю, повинні пройти процедуру вступу до КТС, і цей спір має бути зареєстрований НСПП; 2) примирні процедури не привели до вирішення КТС або роботодавець ухиляється від примирних процедур, або не виконує угоди, досягнутої під час вирішення КТС.

Але чи потрібно працівникові (окремим працівникам) дотримуватись механізму даної процедури, якщо роботодавець не оформляє належним чином трудові відносини (працівники приймаються на роботу без укладання трудового договору й оформлення трудової книжки), коли має місце укладання трудового договору, умови якого погіршують становище працівників (наприклад, можливість незаконного переведення та переміщення працівника, зміна істотних умов праці, матеріальні санкції в разі звільнення за власним бажанням), або роботодавець примушує працівника під страхом звільнення до заміни вже укладених безстрокових трудових договорів строковими (або укласти контракт, який, за чинним законодавством про працю України, укладається не з усіма категоріями працюючих), існує борг по зарплаті (або працівникові «нараховується явно занижена заробітна плата для того, щоб «сховатися» від податків») [13, с. 58] чи ненадання відпустки (або працівника примушують піти у відпустку), або якщо роботодавець систематично порушує соціально-психологічний клімат на виробництві і цим завдає працівникові сильних душевних страждань тощо.

Уважаємо, що жодні примирні процедури в даному разі зайві (на нашу думку, абсурдно видається ситуація, коли одна сторона грубо порушує права іншої сторони і не приховує цього, а сторона, права якої порушуються, погоджується чекати «покрощення») – працівникові достатньо оголосити (бажано письмово) свої вимоги і відмовитись від роботи, якщо в 10-денний термін роботодавець їх не виконує (тобто матиме місце індивідуальний трудовий страйк, коли працівник відмовляється від виконання своїх трудових обов'язків для вирішення індивідуального трудового спору⁴); наприклад, у Данії «працівник, чия честь постраждала на роботі, має право призупинити роботу до того часу, доки йому не принесуть вибачення» [14]. Також під час індивідуального трудового страйку не зайвим буде і звернення працівника зі скаргою на неправомірні дії роботодавця до Державної служби України з питань праці⁵.

За загальним правилом, участь працівника у страйку не вважається порушенням трудової дисципліни і не є підставою для припинення дії трудового договору з боку роботодавця, адже дії працівника щодо припинення (призупинення) роботи дозволені законом. Також ми вважаємо, що працівник, який страйкує, повинен мати право на компенсацію збитків, якщо буде доведено, що роботодавець порушив норми чинного законодавства, унаслідок чого склалися умови для страйку (здебільшого індивідуальні конфлікти «виникають щодо переведень, звільнень, обчислення заробітної плати і відпустки, преміальних виплат та ін.») [1, с. 409]. Нині, за логікою законодавця, працівник має право на компенсацію лише коли роботодавець частково або цілком задовольнить вимоги працівників.

Отже, «під страйком слід розуміти не тільки тимчасову добровільну відмову працівників від виконання трудових обов'язків (повністю або частково) з метою

⁴ Основними характерними ознаками індивідуального трудового спору, за проф. В. Костюком, є: 1) наявність чинного трудового правопорушення як підстави для виникнення ІТС; 2) сторонами є роботодавець і працівник; 3) предмет спору – захист порушеного трудового права працівника або роботодавця; 4) конфлікт не вирішений безпосередньо працівником та роботодавцем (їхніми представниками) під час переговорів; 5) наявність досудової і судової процедури врегулювання; 6) конфлікт переданий на розгляд уповноваженого юридичного органу (КТС, суд) установленим законом порядком; також науковець звернув увагу на те, що чинне трудове законодавство не містить легального визначення індивідуального трудового спору і запропонував таке: «Індивідуальний трудовий спір – це належним чином вмотивований (оформлений) трудовий спір між працівником і роботодавцем щодо захисту порушеного трудового права, переданий на розгляд уповноваженого юридичного органу в порядку, передбаченому законом» (Трудове право України: підручник / за заг. ред. М. Іншіна, В. Костюка. 2-ге вид., стереотип. Київ: Юрінком-Інтер; Буква Закону, 2018. 600 с. С. 488) [15]. Згідно із проектом Трудового кодексу України (ТК № 1658), індивідуальний трудовий спір – трудовий спір між працівником і роботодавцем, що виникає під час здійснення трудових відносин, а в окремих випадках до їх початку або після їх припинення. Предметом ІТС можуть бути питання укладення, зміни, припинення трудового договору, встановлення або зміни умов праці, оплати праці, виконання вимог трудового законодавства, угод, колективного чи трудового договору, інших вимог працівника або роботодавця щодо порушення їхніх прав (ст. 367); стороною ІТС може бути й особа, яка раніше перебувала у трудових відносинах із роботодавцем, а також особа, який відмовили в укладенні трудового договору (ст. 368); законопроект також передбачає з-поміж інших прав працівника і право на страйк, але не конкретизує вид самого страйку (ст. 20) [16].

⁵ Як зазначив голова Держпраці Роман Чернега, з початку 2019 р. інспектори праці у сфері дотримання законодавства про працю провели 1 903 інспекційних відвідування та 20 невідзних інспектувань на 1 923 підприємствах, під час яких виявлено 2 515 порушень законодавства про працю в 1 217 роботодавців; найбільшу кількість порушень виявлено з таких питань: оплати праці (1 243), трудового договору (529), робочого часу та часу відпочинку (333), правил ведення трудових книжок (249). З метою усунення виявлених правопорушень інспекторами праці внесено роботодавцям 1 191 припис, 984 з яких виконано, чим усунуто порушення прав 20 277 працівників (наприклад, із 2 417 працівниками укладено (оформлено) трудові договори) [19].

вирішення колективного трудового спору, а й відмову працівника (групи працівників) від виконання своїх трудових обов'язків для вирішення індивідуального трудового спору» [17, с. 51]. Право на індивідуальний страйк для захисту індивідуальних трудових прав також має підстави для існування за умови внесення відповідних змін до чинного законодавства або ухвалення спеціального закону про трудові спори (конфлікти), який би закріпив можливість проведення страйку не лише для працюючої більшості, але й для меншості працівників, права яких були порушені роботодавцем, з детально прописаною «покроковою інструкцією» як в організації, так і у проведенні даної акції соціального протесту. Також ми вважаємо, що Конституційний суд повинен обов'язково надати офіційне тлумачення конституційної норми «права на страйк усіх, хто працює», щоб уникнути зловживань і штучних обмежень прав працівників.

Отже, можна зробити такі **висновки**:

1) ми вважаємо, що страйк – це не тільки масова відмова від роботи, а й індивідуальне право кожного працюючого самостійно ухвалювати рішення щодо відмови в наданні своїх трудових послуг;

2) реалізація права на індивідуальний страйк для захисту індивідуальних трудових прав можлива за умови внесення відповідних змін до чинного законодавства або ухвалення спеціального закону про трудові спори (конфлікти), який би закріпив можливість проведення страйку не лише для працюючої більшості, але й для меншості працівників, права яких були порушені роботодавцем (а на даний момент на локальному рівні повинен бути прописаний «покроковий» механізм процедури проведення індивідуального страйку);

3) вважаємо, що дане питання потребує подальшої правової розвідки і вивчення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Советское трудовое право / под ред. В. Андреева. 3-е изд., доп. и перераб. Москва : Высшая школа, 1976. 416 с.
2. Чанишева Г. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : монографія. Одеса : Юрид. література, 2001. 328 с.
3. Швець Н. Право на страйк та умови його реалізації : монографія. Харків : Право, 2009. 224 с.
4. Нуртдинова А.Ф. Прекращение работы в связи с невыплатой заработной платы: попытка правового анализа. *Журнал российской права*. 2000. № 8. URL: <http://center-bereg.ru/n3455.html>.
5. Болотіна Н. Трудове право України : підручник. 5-те вид., перероб. і доп. Київ : Знання, 2008. 860 с.
6. Андрієв В. Міжнародне трудове право : навчальний посібник. Київ : ВД «Дакор», 2017. 574 с.
7. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 21. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
8. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 р. № 137–98. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.
9. Болотіна Н. Трудове право України : навчальний посібник. Київ : Знання, 2008. 375 с.
10. Вирішити трудовий конфлікт або йому запобігти допоможе Національна служба посередництва і примирення. Актуальне інтерв'ю. *Праця і зарплата*. 2019. № 17 (1125). С. 2–4.
11. Заробітна плата штатних працівників у травні 2019 р. Коментар фахівця. *Праця і зарплата*. 2019. № 25 (1133). С. 2–3.
12. Доходи населення і соціальний захист. *Праця і зарплата*. 2019. № 26 (1134). С. 3.
13. Мінсоцполітики працює над захистом прав працівників у ситуаціях заборгованості виплат зарплати з вини роботодавця. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/16170.html>.
14. Чанишева Г., Фадєєнко А. Розгляд судами справ у спорах, що виникають з трудових правовідносин (окремі питання). *Право України*. 1998. № 8. С. 58–63.
15. Бутуханов А. Сравнительный менеджмент : электронное учебное пособие. URL: https://eos.ibi.spb.ru/umk/10_10/5/5.
16. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. Іншина, В. Костюка. 2-ге вид., стереотип. Київ : Юрінком-Інтер ; Буква Закону, 2018. 600 с.
17. Проект Трудового кодексу України № 1658 (станом на 24 липня 2017 р.). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
18. Герасимова Е. Забастовка как средство защиты трудовых прав граждан. *Право и экономика*. 1999. № 3. С. 51–55.
19. Щодо розгляду скарг на підприємстві з метою їх вирішення : рекомендація МОП № 130 від 29 червня 1967 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_250.
20. Додержання законодавства про працю – обов'язок кожного. Актуальне інтерв'ю. *Праця і зарплата*. 2019. № 13 (1121). С. 4–5.